

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan rancangan sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai organisasi (Mathis & Jackson, 2011). Hal tersebut dilakukan untuk memperoleh hasil yang didapatkan oleh karyawan baik secara imbalan material maupun secara psikologis (Osibanjo et al., 2012; Stringer, Didham, Theivananthampillai, Stringer, & Didham, 2011). Pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka panjang maupun jangka pendek dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya (Bangun, 2012:4). Perusahaan yang memiliki karyawan yang baik adalah perusahaan yang akan memenangkan persaingan (Senen, Triananda, Masharyono, & Sumiyati, 2016).

Dilihat dari aspek psikologis, seseorang akan percaya bahwa pekerjaannya memiliki makna positif, sehingga akan membuat bahagia atau sebaliknya mendapatkan sebuah tekanan, hal tersebut terdapat hubungannya dengan kepuasan kerja (Kadarisman, 2012:3; Mohammed & Muath Eleswed, 2013). Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang seharusnya dimunculkan bagi pekerja oleh organisasi, hal ini dikarenakan kepuasan kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Baliartati, 2014:2). Memiliki karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan (Tania & Susanto, 2013:2).

Konsep awal dari kepuasan kerja dibahas oleh Hoppock (1935) dalam Yang (2014). Mengembangkan strategi untuk mendorong kepuasan kerja akan mempertahankan hubungan jangka panjang yang positif antara karyawan dan pemimpin sehingga akan tercapainya keberhasilan organisasi (Bednarska, Szczyt, Bednarska, & Szczyt, 2015). Karyawan yang puas akan pekerjaannya memiliki

kesehatan yang lebih baik dan hidup lebih lama (Kifle, Kler, & Shankar, 2016; Suma & Lesha, 2013).

Permasalahan mengenai kepuasan kerja masih menjadi penelitian yang penting dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal ini, bisa dilihat dari penelitian-penelitian terdahulu, seperti penelitian mengenai kepuasan dan kinerja (Crossman, 2003; Yang, 2014), kepuasan dan motivasi kerja (Stringer et al., 2011; Tietjen et al., 2003), stress kerja dan kepuasan kerja (Fairbrother & Warn, 2003; George & K.A, 2015), budaya organisasi dan kepuasan kerja (Lund, 2003), komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Mohammed & Muath Eleswed, 2013), manajemen kualitas dan kepuasan kerja (Lam, 2006; Menezes & Menezes, 2012), gender dan kepuasan kerja (Westover & Westover, 2012), pengembangan karir dan kepuasan kinerja (Adekola, 2011; Kaya & Ceylan, 2014), kepuasan kerja dan perputaran karyawan (Huang & Chih-Hao, 2016).

Penelitian kepuasan kerja juga telah diteliti dalam berbagai bidang industri jasa maupun manufaktur, bidang industri jasa meliputi industri perbankan (Crossman, 2003; George & K.A, 2015; Osibanjo et al., 2012; Witte, Cambre, Kippers, & Veldhoven, 2014), perusahaan IT (Wickramasinghe, 2009), rumah sakit (Bassam, William, & Mahmoud, 2014), industri jasa (Bednarska et al., 2015; Brian, Jungkun, Chung, & Park, 2012), di pemerintahan (Kadarisman, 2012), dan pendidikan (Koustelios, 2006).

Adapun hasil penelitian di bidang manufaktur yang berorientasi ekspor menunjukkan bahwa karyawan merasa puas terhadap pemenuhan kebutuhan yang diberikan oleh perusahaan untuk faktor fisiologis dan keselamatan keamanan sedangkan sisanya yaitu faktor sosial, penghargaan dan aktualisasi diri dirasakan cenderung kurang puas (Risqi, Ushada, & Supartono, 2015:8). Sedangkan hasil penelitian pada bidang manufaktur lainnya pada perusahaan pabrik kelapa sawit disimpulkan bahwa rata-rata kepuasan kerja karyawan perempuan agak lebih tinggi dari kepuasan kerja karyawan laki-laki dan semakin tinggi usia karyawan menunjukkan rata-rata kepuasan kerja yang semakin tinggi (Rahman & Hidayat, 2014:11-12).

Beberapa hasil penelitian di bidang jasa yaitu pada staff perbankan di Libanon menunjukkan bahwa kepuasan kerja staff wanita puas dengan gaji yang

Dina Marliyani, 2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI PRODUSEN TAHU TEMPE (KOPTI) DI KAB KUNINGAN**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

diberikan dibandingkan dengan staff pria, sedangkan staff pria lebih merasa puas karena mendapat perhatian dari rekan wanita sehingga lebih mengekspresikan diriya (Crossman, 2003). Hasil penelitian di bidang jasa lainnya di rumah sakit menunjukkan bahwa keamanan kerja yang tersedia melalui pekerjaan mereka di rumah sakit swasta dapat menyebabkan tingkat yang lebih tinggi pada kepuasan (Bassam et al., 2014). Sedangkan hasil penelitian di pemerintahan menunjukkan bahwa ada sebelas faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di pemerintahan yaitu : 1) Gaji, 2) Manfaat dan fasilitas, 3) Hubungan antara atasan dan bawahan, 4) Hubungan antara rekan kerja 5) Pengembangan, 6) Peluang, 7) Keselamatan di tempat kerja, 8) Pendidikan, 9) Kebijakan dalam organisasi, Resolusi, 10) Konflik, dan 11) prestasi Karir (Kadarisman, 2012:2).

Di Indonesia penelitian tentang kepuasan kerja di koperasi sudah banyak dilakukan, seperti yang dilakukan oleh Juniantara & Riana (2015) bahwa dalam mempertahankan kepuasan kerja, manajemen koperasi hendaknya mempertahankan beberapa faktor seperti prestasi kerja, pengakuan terhadap kinerja karyawan, hubungan kondusif antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan, dan kebijakan yang diterapkan oleh manajemen koperasi. Sedangkan pada penelitian (Sicilia & Marzolina, 2015) menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, pengembangan karir dan motivasi mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja karyawan di koperasi.

Ketidakmampuan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik akan mengakibatkan tingkat risiko operasional yang berbahaya salah satunya adalah menangani kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan (Mardiani & Dewi, 2015; Putri, Sujana, Ari, & Darmawan, 2014). Hasil penelitian lembaga riset Gallup mengeluarkan fakta bahwa hanya delapan persen orang Indonesia yang benar-benar puas dengan pekerjaannya. Riset lain yang menguatkan dari Accenture yang dilakukan lebih 30 negara. Menurutnya, karyawan Indonesia justru yang paling tidak bahagia dan hanya 18 persen yang puas. Alasan utama ketidakpuasan dari hasil riset tersebut dirangkum antara lain, kompensasi, *work-life balance*, dan kesempatan untuk mengembangkan karier (dailysocial.id diakses tanggal 26 Januari 2018 pukul 20.15 WIB).

Adapun survei yang dilakukan JobStreet.com Indonesia selama dua bulan dari bulan Juni-Juli tahun 2016 mengenai motivasi sehingga memberikan kepuasan di tempat bekerja mengungkapkan, 33,4 persen responden menyatakan mereka tidak bahagia atau tidak puas di tempat kerja. Studi dilakukan antara Juni-Juli 2016 kepada 27.000 responden. Adapun tiga faktor utama yang menciptakan ketidakpuasan tersebut yakni, kesempatan pengembangan karier yang terbatas, jumlah insentif yang kurang menggiurkan serta gaya kepemimpinan manajemen yang kaku (www.cnnindonesia.com diakses tanggal 26 Januari 2018 Pukul 20.00 WIB).

Permasalahan kepuasan kerja dialami juga oleh Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) salah satunya terjadi di KOPTI Kab Kuningan. Gambaran umum rendahnya kepuasan kerja KOPTI Kab Kuningan dapat dilihat dari data *turnover* karyawan. *Turnover* karyawan dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota (Mathis & Jackson, 2013). Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini akan menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi kerja. Tingginya *turnover* ditunjukkan oleh data pada Tabel 1.1 berikut:

**TABEL 1.1**  
**TINGKAT *TURNOVER* KARYAWAN KOPTI**  
**TAHUN 2014-2017**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Keluar</b>	<b>Presentase</b>
2014	3	9,09%
2015	0	0%
2016	2	6,45%
2017	4	13,3%

Sumber : Hasil Pengolahan data dari Staff KOPTI Kab Kuningan 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan data *turnover* di KOPTI Kab Kuningan tahun 2014-2017. Dilihat pada tahun 2014 karyawan yang keluar sebanyak 3 orang sehingga presentase tingkat *turnover* sebesar 9,09%. Pada tahun 2016 karyawan yang keluar sebanyak 2 orang sehingga presentasi tingkat *turnover* sebesar 6,45%. Berbeda dengan tahun 2017 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 4 lebih besar dari tahun sebelumnya, sehingga presentasi tingkat *turnover*nya sebesar 13,3% mengalami kenaikan sebesar 6,85%. Semakin tinggi tingkat *turnover*nya maka semakin rendah pula kepuasan kerja dan begitupun sebaliknya (Khan & Aleem, Dina Marliyani, 2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI PRODUSEN TAHU TEMPE (KOPTI) DI KAB KUNINGAN**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2014). Salah satu alasan mengapa karyawan KOPTI mengundurkan diri yaitu karena masih rendahnya gaji yang diberikan.

Kepuasan kerja rendah tercermin juga dari tingkat kehadiran karyawan. Hal tersebut dapat dijelaskan dalam model teoritis dari kerangka kerja mengenai kepuasan kerja dengan mengidentifikasi empat respon perkerja terhadap ketidakpuasan menurut Robbins & Judge (2015), yaitu: 1) keluar (*exit*), 2) suara (*voice*), 3) Loyalitas (*loyalty*), dan 4) pengabaian (*neglect*).

Salah satu bentuk pengabaian yaitu absen atau keterlambatan kronis, berkurangnya usaha dan tingkat kesalahan yang bertambah. Adapun data ketidakhadiran karyawan selama tiga tahun terakhir dapat terlihat pada Tabel 1.2.

**TABEL 1.2**  
**PRESENTASE KETIDAKHADIRAN KARYAWAN KOPTI**  
**PERIODE JANUARI 2016- APRIL 2018**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Presentase Ketidakhadiran</b>
2016	31	28,23%
2017	30	20,97%
2018	30	12,36%

Sumber : Hasil Pengolahan data dari Staff KOPTI Kab Kuningan 2018

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa persentase jumlah karyawan yang tidak masuk mengalami fluktuasi setiap tahunnya, presentase ketidakhadiran paling tinggi terdapat pada tahun 2016. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerja dalam perusahaan. Walaupun sudah terdapat tindak lanjut, namun tetap saja masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi dampak kebijakan organisasi dan praktek pada kinerja organisasi (Nishi dan Wright, 2008; Bowen dan Ostroff, 2004; Purcell dan Kinnie, 2007) dalam Witte et al., (2014). Adapun pentingnya kepuasan kerja pada organisasi dan karyawan adalah lebih banyak karyawan yang puas akan menambah nilai lebih kepada organisasi dan seorang karyawan yang puas menjadi kreatif, fleksibel, inovatif dan setia (Herzberg, 1957) dalam Mohammed & Muath Eleswed (2013). Dampak kondisi kerja yang tidak memuaskan, tekanan dari atasan atau rekan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja (Kadarisman, 2012;

Mohammed & Muath Eleswed, 2013). Salah satu dampak yang terjadi akibat kepuasan kerja di Indonesia dalam penelitian (Fattawati, Sampeadi, & Sunardi, 2013) menjelaskan bahwa produktivitas perusahaan akan menurun serta kinerja karyawan menjadi rendah. Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Senen, Sumiyati, & Maharyono, 2016).

Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi (Fattawati et al., 2013; Putri et al., 2014). Dari penelitian tersebut membuktikan bahwa banyaknya tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik karyawan, tidak sesuai dengan waktu yang diberikan dan tidak sesuai dengan keahlian karyawan menyebabkan karyawan menjadi stress. Motivasi pun dilakukan dengan sesuainya gaji yang diperoleh dengan pekerjaan yang dilakukan.

Pengaruh dari kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan, sebagian besar laporan literatur kepuasan karyawan dipengaruhi oleh karakteristik pribadi tingkat pekerjaan dan tingkat pendidikan dan upah yang diterima (Robie et al, 1998; Clark dan Oswald, 1996 Clark, 1997; Peccei dan Lee, 2005) dalam (Menezes & Menezes, 2012). Karakteristik organisasi dan karakteristik individu juga mempengaruhi kepuasan kerja (Hoy dan Miskel, 1996) dalam (Crossman, 2003). Dilihat dari beberapa survei yang dilakukan mengenai kepuasan kerja di Indonesia menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan dalam pekerjaan yaitu jenjang karir, jumlah gaji, keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan gaya kepemimpinan (Cloutier & Morin, 2013).

Teori yang digunakan dalam upaya untuk mengatasi masalah kepuasan kerja yaitu dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia. Terdapat tujuh fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Mathis & Jackson (2011), salah satu fungsinya yaitu *total reward*. Konsep *total reward* menekankan mengenai kompensasi langsung dan tidak langsung yang dapat memperkuat kemampuan perusahaan untuk memotivasi karyawan, terutama dalam mengatasi situasi keuangan yang kadang-kadang dihadapi oleh perusahaan, selain untuk memotivasi karyawan tentunya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Mathis & Jackson, 2011). Tujuan keseluruhan dari kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan (Mondy & Martocchio, 2016).

Dina Marliyani, 2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI PRODUSEN TAHU TEMPE (KOPTI) DI KAB KUNINGAN**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Penjelasan lebih lanjut mengenai motivasi dapat dilihat dalam *two factor theory*. Teori ini dikemukakan oleh Herzberg (Uhl-Bien, John R. Schermerhorn, & Richard N. Osborn, 2014), menurutnya ketidakpuasan disebabkan oleh *hygiene factor*, sedangkan kepuasan kerja disebabkan oleh serangkaian faktor yang disebut sebagai *motivator factor*.

*Hygiene factor* adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan yang berhubungan aspek ekstrinsik pekerja. Adapun faktor-faktor yang termasuk *hygiene factor* yaitu kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya, perasaan aman dalam bekerja, gaji, dan status jabatan. Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Herzberg mengemukakan bahwa bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan salah satunya yaitu faktor gaji. Gaji merupakan bagian dari kompensasi (Mathis & Jackson, 2011). Adapun penelitian Cloutier & Morin (2013) yang menjelaskan kompensasi yang didasarkan pada tingkat kinerja karyawan sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

*Motivator factor* berhubungan dengan aspek- aspek intrinsik dalam pekerjaan. Adapun yang termasuk kedalam *motivator factor* yaitu keberhasilan menyelesaikan tugas, penghargaan, *work it self*, tanggung jawab, kemungkinan untuk berkembang, dan kesempatan untuk maju. Faktor-faktor tersebut akan memberikan rasa puas bagi karyawan, namun jika ada yang tidak terpenuhi bukan berarti mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan staff KOPTI Kuningan (Kamis, 09/08/2018/ pukul 09.30 WIB), salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi adalah dengan diadakannya kegiatan santapan rohani (SanRoh) setiap satu bulan sekali dengan tujuan meningkatkan motivasi serta untuk mempererat rasa kekeluargaan antar rekan kerja. Adapun bentuk motivasi yang diberikan dapat berupa kompensasi. Pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan berupa insentif sebagai bentuk kompensasi langsung dan diadakannya

karyawisata sebagai bentuk kompensasi tidak langsung. Hal tersebut diberikan sebagai imbalan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian kepuasan kerja masih menjadi sebuah permasalahan. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan sehingga akan mempengaruhi kegiatan yang dalam organisasi (Fattawati et al., 2013). Faktor lain yang menjadi masalah adalah rendahnya motivasi kerja karyawan karena penempatan jabatan, jenjang karir dan peluang untuk aktualisasi diri yang masih samar, tidak adanya perhatian dan penghargaan dari pimpinan, keharmonisan dan kurangnya kenyamanan dalam bekerja (Sicilia & Marzolina, 2015).

Salah satu penyebab ketidakpuasan dalam bekerja adalah *turnover* karyawan yang dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota (Mathis & Jackson, 2010:159). Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini akan menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi kerja. Selain karena *turnover* karyawan yang memiliki tingkat absensi yang tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan tidak logis.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah maka yang menjadi tema utamanya :

**Kepuasan kerja yang rendah terjadi ketika meningkatnya jumlah angka keluarnya karyawan pada perusahaan, tingkat ketidakhadiran karyawan karena berbagai alasan. Hal ini mengidentifikasi adanya ketidakpuasan dari karyawan-karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan cenderung untuk meninggalkan organisasi dan mengabaikan tanggung jawab yang diberikan. Dengan kompensasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan.**

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kesesuaian kompensasi di KOPTI Kab Kuningan.
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan KOPTI di Kab Kuningan.
3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan KOPTI di Kab Kuningan.

Dina Marliyani, 2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI PRODUSEN TAHU TEMPE (KOPTI) DI KAB KUNINGAN**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan KOPTI di Kab Kuningan.
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di KOPTI Kab Kuningan.
6. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KOPTI di Kab Kuningan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Memperoleh temuan mengenai tingkat kompensasi di KOPTI Kab Kuningan.
2. Memperoleh temuan mengenai tingkat motivasi kerja karyawan KOPTI di Kab Kuningan.
3. Memperoleh temuan mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan KOPTI di Kab Kuningan.
4. Memperoleh temuan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KOPTI di Kab Kuningan.
5. Memperoleh temuan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KOPTI di Kab Kuningan.
6. Memperoleh temuan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KOPTI di Kab Kuningan.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

##### **1. Kegunaan Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek keilmuan dan mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, melalui hasil penelitian ini diharapkan sebagai kajian keilmuan yang memberikan bukti secara ilmiah mengenai kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis dan dapat menjadikan bahan evaluasi kepada KOPTI sebagai upaya

Dina Marliyani, 2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI PRODUSEN TAHU TEMPE (KOPTI) DI KAB KUNINGAN**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

untuk terus memberikan kompensasi serta meningkatkan motivasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawannya.

### 3. Kegunaan Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur serta sebagai informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja, melihat dari penelitian ini masih banyak faktor-faktor lain yang belum dapat dijelaskan seluruhnya.